

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang singkat karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian upah yang memuaskan, dengan pemberian upah dan insentif tersebut akankah kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam

rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011).

Usaha perusahaan dalam mencapai tujuan manajemen salah satunya adalah dengan mempekerjakan karyawan di perusahaannya. Seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan akan mengharapkan adanya gaji dan upah. Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh ([sumberpengertian.com](http://sumberpengertian.com)).

Menurut UU 13/2003 Pasal 1 angka (30) pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain pemberian upah pada karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan jam kerja karyawan di perusahaannya. Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas

suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. n.1 Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- a) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Peraturan tersebut tentu tidak berlaku untuk beberapa sektor dan beberapa jenis pekerjaan. Penerapan jam kerja dalam hal ini *driver online* yang dijalankan

terus-menerus. Berdasarkan Keputusan Menteri, Kepmenakertrans No. 233 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003.

Terdapat beberapa fenomena tentang usaha ojek *online*, salah satunya berdasarkan pengamatan sebuah situs *online* yang menunjukkan bagaimana citra ojek *online* mengelabui pengemudi dan penumpang. Selama enam bulan, dari November 2016 hingga April 2017, pengamat menganalisis narasi dan testimoni pengemudi dalam berbagai forum di Facebook dan Google+ yang diikuti lebih dari 80.000 anggota. Pengamat juga berbincang dengan sepuluh pengemudi di Jakarta, Semarang, Yogyakarta, dan Makassar pada pertengahan 2017.

Pengamat menemukan bahwa *driver* mengalami relasi eksploratif dengan alih-alih menjalani hubungan kemitraan dengan pengemudi atau *driver*. Mereka diperlakukan seperti buruh informal dengan perlindungan kerja yang minim bahkan tidak ada sama sekali.

Menggunakan teknologi dan retorika, perusahaan transportasi daring berhasil mendikte pengemudi dan dalam waktu yang sama menciptakan ilusi hubungan yang setara. Sistem tersebut menciptakan ketimpangan akses dan kuasa yang membuat perusahaan mampu memaksa pengemudi terus memeras keringat.

Perusahaan di saat yang sama mengeliminasi hak-hak pengemudi sebagai pekerja dan membebankan biaya dan risiko kepada mereka Gojek, dan Uber mengatur jumlah minimum penerimaan pesanan yang membuat pengemudi harus terus-menerus mengambil penumpang. Jumlah order yang dijalankan sangat



menentukan dalam pendapatan bonus bagi pengemudi. Tarif pengemudi (Rp 1.000-2.000 per kilometer untuk ojek) tidak cukup menutupi kebutuhan hidup. Akibatnya, kebanyakan pengemudi bergantung pada bonus harian sebagai pendapatan utama.

Bonus diberikan berdasarkan poin. Mengantar penumpang untuk jarak jauh dan pesanan tertentu seperti pengantaran makanan dihargai dengan poin lebih tinggi. Namun pesanan jenis ini juga memakan lebih banyak biaya bagi pengemudi karena mereka harus menanggung bahan bakar dan parkir(theconversation.com).

Nurhidayah (2018) menjelaskan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hasil penelitian Wijaya (2018) juga menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zahro, dkk (2018) menjelaskan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *home industry* tas pita plastik.

Penelitian ini menguji *driver Grab* di Kota Kudus yang mana seorang pengendara atau *driver Grab* perhitungan pendapatannya menggunakan sistem *sharing*. Sistem *sharing* adalah persentase bagi hasil 90-10, 90% untuk *driver* atau pengendara dan 10% untuk penyedia layanan atau aplikasi. Untuk sistem bonus *Grab* tidak menggunakan poin seperti GOJEK dengan mempertimbangkan wilayah melainkan dengan sistem insentif, persentasenya berkisar 30%. Insentif ini diberikan bila seorang pengendara atau *driver* beroperasi di waktu-waktu berikut ini :

- Jam 06.00 sampai 23.59, di hari Senin
- Jam 06.00 sampai 23.59, pada hari Selasa-Kamis
- Jam 06.00 sampai 15.59, khusus hari Jum'at

*Grab* juga masih menyediakan tambahan bonus bagi hasil dengan skema “jauh-dekat”. Besaran persentasenya adalah 10% untuk jarak dekat dan 15% untuk jarak jauh. Sebagai contoh, dalam sebuah perjalanan dari titik A ke titik B, tarifnya 150.000 ribu, maka seorang pengendara *Grab* mengantongi 120.000, dan 30.000 sisanya masuk ke penyedia layanan (cermati.com).

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan adanya pengaruh upah dan jam kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan. Peneliti tertarik untuk meneliti adakah pengaruh upah dan jam kerja terhadap kinerja *driver Grab online* di kota Kudus. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Upah dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Online di Kota Kudus”**.

## 1.2 RuangLingkup

Agar memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka ruang lingkup dalam penelitian dibatasi supaya lebih fokus dan terarah pada pokok permasalahan yang dibahas sehingga tujuan penelitian tidak menyimpang dari sasaran maka ruang lingkup pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.1.1 Objek dalam penelitian ini adalah *driver Grab Online* di Kota Kudus.

1.1.2 Populasi penelitian merupakan *driver Grab Online* di Kota Kudus.

1.1.3 Kinerja sebagai variabel dependen. Upah dan Jam Kerja sebagai variabel independen.

1.1.4 Waktu penelitian 4 bulan setelah proposal disetujui.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1.1.5 *Driver Grab online* harus mengeluarkan biaya tambahan yang tidak ditanggung oleh perusahaan seperti biaya parkir dan bahan bakar.

1.1.6 *Upah driver Grab online* tidak ada sistem poin tambahan seperti *driver Gojek online*.

1.1.7 Tidak ada ketentuan dari perusahaan berkaitan dengan jam kerja *driver Grab online* tetapi perusahaan hanya memberikan tambahan bonus dengan skema jauh dekat.

1.1.8 Belum ada ketentuan dari manajemen *Grab* yang mengatur kinerja *driver* berkaitan dengan target dan standar professional yang harus diterapkan oleh seluruh *driver Grab online*.

Didasarkan pada permasalahan diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh upah terhadap kinerja *driver Grab Online* di Kota Kudus?
- 2) Apakah ada pengaruh jam kerja terhadap kinerja *driver Grab Online* di Kota Kudus?

- 3) Apakah ada pengaruh upah dan jam kerja terhadap kinerja *driver Grab Online* di Kota Kudus secara berganda?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji pengaruh upah terhadap kinerja *driver Grab Online* di Kota Kudus.
- 2) Untuk menguji pengaruh jam kerja terhadap kinerja *driver Grab Online* di Kota Kudus.
- 3) Untuk menguji pengaruh upah dan jam kerja terhadap kinerja *driver Grab Online* di Kota Kudus secara berganda.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai Upah dan Jam Kerja Terhadap Kinerja *Driver Grab Online* di Kota Kudus.